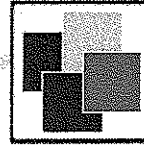


# SEWO



*Senioren-, Wohn- und Pflegeheime*

**Abschlussbericht:  
Ganzheitliche Arbeitsunterstützung durch ein firmeninternes Online-Portal für  
Pflegepersonal und Heimleitung der SEWO GmbH & Co. KG**

**Vorgelegt:**



**Niedersächsisches Ministerium  
für Soziales, Frauen, Familie,  
Gesundheit und Integration**

SEWO GmbH & Co. KG  
Potsdamer Str. 7  
31812 Bad Pyrmont  
E-Mail: zentrale@rehse-gruppe.de  
Telefon: 05281 - 60500  
Autor: Alexander Warnke

**Bad Pyrmont, den 01.08.2011**

**Inhaltsverzeichnis**

**Begriffserklärungen**

**Einleitung**

**Inhaltliche Darstellung (ursprüngliche Eingabe und Idee)**

**Literatur**

**Umsetzung des Portals**

**Zusammenfassung**

**Anhang**

## **Begriffserklärungen**

**CMS:** Ein Content-Management-System (kurz: CMS, übersetzt: Inhaltsverwaltungssystem) ist ein System zur gemeinschaftlichen Erstellung, Bearbeitung und Organisation von Inhalten. Diese können aus Text- und Multimedia-Dokumenten bestehen. Ein Autor kann ein solches System in den meisten Fällen ohne Programmier- oder HTML-Kenntnisse bedienen. Der darzustellende Informationsgehalt wird in diesem Zusammenhang als Content (Inhalt) bezeichnet.

**Hosting :** (dt. „Gastgeber sein“) ist die Unterbringung von Internetprojekten, die sich in der Regel auch öffentlich durch das Internet abrufen lassen. Diese Aufgabe übernehmen Internet-Dienstleistungsanbieter (Provider oder Webhoster), die Webspeicher, Datenbanken, E-Mail-Adressen und weitere Produkte anbieten und zum Austausch von Daten durch das Internet dienen.

**Script:** Ein Script ist ein Kommandozeilenprogramm unter Unix, das alle Ein- und Ausgaben eines Terminals in eine Datei aufzeichnet. Dieses Verfahren wird auch bei der Interpretation von Scripten innerhalb einer Internetseite benutzt.

**Scriptlimit:** Obergrenze der auszuführenden Scripte in einer Homepage auf einem Hosting-Server.

**PHP:** ist eine Skriptsprache, die hauptsächlich zur Erstellung dynamischer Webseiten oder Webanwendungen verwendet wird.

**Transfervolumen:** Als Datenverkehr bezeichnet man den Fluss von Daten innerhalb von technischen Übertragungswegen. Immer wenn Informationen weitergegeben werden, findet im weitesten Sinne auch Datenverkehr statt. Dieser ist bei Hosting-Anbietern in manchen Angeboten begrenzt.

## **Einleitung**

Die Arbeit in der (Alten-)Pflege ist häufig geprägt durch Unzufriedenheit des Personals und hohe Krankenstände innerhalb des Kollegenkreises. Eine Begründung hierfür liegt in der hohen physischen aber auch psychischen Belastung der Pfleger/innen durch den Arbeitsalltag. Im Besonderen werden mangelnde Anerkennung in der Gesellschaft, schlechte Bezahlung, vor allem aber auch Unvereinbarkeit von Beruf und Privatleben (durch Wochenend-/Bereitschaftsdienste), und Ekel im Umgang mit Urin / Exkrementen als Belastungsaspekte genannt (Kurzlehrbuch Altenpflege).

Die Arbeitsumgebung für (Alten-)Pfleger und Pflegerinnen jedoch so zu gestalten, dass die tägliche Arbeit weitgehend auf die Kernkompetenzen des Pflegepersonals zugeschnitten ist und somit die Kräfte der (Alten-)Pfleger/innen positiv genutzt und angewendet werden können, liegt zu einem Großteil auch in der Verantwortung der Arbeitgeber.

Aus diesem Grund wurde bei der SEWO GmbH & Co. KG die Idee eines Mitarbeiterportals entwickelt, bei dem sich Pfleger/innen vom ersten Tag der Beschäftigung im Unternehmen an gut aufgehoben fühlen sollen. Dieses Mitarbeiterportal wurde angedacht als spezialisierte Internetplattform, bei der sich die Mitarbeiter der einzelnen Häuser der Firmengruppe individuell anmelden können und dann Zugriff auf für sie abgestimmte Informationen erhalten, welche genau auf ihr jeweiliges Berufsbild (Pflegedienstleitung, Heimleiter, examinierte Kraft, Verwaltungskraft) zugeschnitten sind. Durch diesen leichten Zugang zu Informationen und Ansprechpartnern innerhalb der einzelnen Einrichtungen, aber auch der Einrichtungen innerhalb der Firmengruppe, sowie zu externen Helfern (Ärzte, Psychologen) soll der Arbeitsalltag für das Personal möglichst leicht strukturierbar sein.

Mit dieser Idee nahm die SEWO GmbH & Co KG am Ideenwettbewerb Pflege (2010) des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration teil und erhielt im Bereich IT eine Prämierung und einen Geldpreis. Dieser Geldpreis wurde auch zur Umsetzung und nachhaltigen Unterhaltung dieses Projektes innerhalb der SEWO GmbH & Co. KG eingesetzt.

Zum Zeitpunkt der Eingabe des Projektes beim Wettbewerb des Ministeriums war das Projekt noch in der Planungsphase. Diese Ausarbeitung beschreibt die Umsetzung und Einführung des Portals innerhalb der SEWO GmbH & Co. KG.

### **Inhaltliche Darstellung (Ursprüngliche Eingabe und Idee)**

Die Projektidee entstand durch die Erkenntnis, dass die wachsenden Anforderungen an wirtschaftlichem Arbeiten im Rahmen der Pflege einen immer größeren Stellenwert in der täglichen Arbeit einnimmt. Im Mittelpunkt jedweder Pflegearbeit steht natürlich zunächst der Mensch, welcher einer Pflege bedarf, sei es durch körperliche/geistige Behinderung oder schlichtweg durch Überforderungen im Alltag. Trotz dieser Ausrichtung auf den jeweiligen Bewohner der Einrichtung müssen gerade auch unter den Maßstäben der heutigen Zeit und heutigen Rahmenbedingungen (Wirtschaftskrise/demographischer Wandel/Fachkraftnotstand) wirtschaftliche Kennzahlen beachtet und eingehalten werden. Im Rahmen dieser äußeren Zwänge zu arbeiten, erfordert vom Pflegepersonal ein Höchstmaß an Einsatz, um permanente Verbesserungen der Arbeitsabläufe zu erreichen und diese permanent zu optimieren. Dieses betrifft vor allem die Abläufe in der Pflege selber. Ebenso müssen aber auch andere Abläufe wie Abrechnungserstellung, Investitionsrechnung oder Personalentwicklung immer wieder überprüft und den sich schnell ändernden Verhältnissen angepasst werden.

Der Bereich der Personalentwicklung innerhalb der Pflege ist somit geprägt von der Grundanforderung, dass Motivation und Begeisterung der Mitarbeiter immer wieder gefördert und erneuert werden müssen. Zu einer ganzheitlichen Personalentwicklung und Unterstützung für die Mitarbeiter gehört eine „Betreuung“ der Mitarbeiter vom ersten Tag im Unternehmen an. Hierzu ist auch die Notwendigkeit von gezielt geschulten Personalentwicklern von Bedeutung. Die Pflegedienstleitung mit dieser Aufgabe auf sich allein gestellt zu lassen, würde hier des Öfteren zu einer Überforderung dieser Person und dieser Position im Unternehmen führen (Arbeitsmotivation durch Personalentwicklung in Pflegeberufen).

Die sachgerechte „Betreuung“ der Mitarbeiter ist an vielen Stellen, besonders vor Ort, zu leisten, und persönliche Gespräche durch Heimleiter/innen bzw. Pflegedienstleiter/innen oder Personaler sind sicher nicht aus dem Arbeitsalltag

wegzudenken. Auf diese persönliche Komponente des Arbeitsalltags zu verzichten, wäre auch sicher fahrlässig für jedes Unternehmen und jedes Individuum innerhalb der Organisation. Trotzdem muss davon ausgegangen werden, dass Rahmenbedingungen für persönliche Gespräche im heutigen Arbeitsalltag teilweise auch durch Termindruck geprägt sind. Aus diesem Grund können manche Aufgaben der Darstellung durch Grafiken und Texte am PC in „Selbstlernphasen“ überführt werden. Als Beispiel ist hier anzuführen, dass nicht unbedingt ein/e Heimleiter/in, eine Pflegedienstleitung oder ein anderer Mitarbeiter alle Kommunikationsstrukturen mündlich darlegen muss, sondern gegebenenfalls auf Organigramme zurückgreifen kann, die einige Aspekte (Ablauf der internen Hauspost/Verteilerguppen für Berichte/Meldungen bei Arbeitsunfällen/immer wiederkehrende Arbeitsabläufe etc.) vielleicht sogar besser erklären können, als es dies ein Gespräch kann.

Aus den genannten Gründen ist die Idee entstanden, innerhalb der SEWO GmbH & Co. KG Arbeitsbereiche der Personalführung sowie einige Bestandteile der täglichen Arbeit in einem Online-Tool abzubilden, welches allen Mitarbeitern in allen Pflegehäusern der Unternehmensgruppe zur Verfügung steht. Auf diese Weise ist angedacht, dem Fachpersonal, aber auch den Helfern/Helferinnen ein Tool an die Hand zu geben, welches viele Abläufe darstellt und im Optimalfall auch viele Fragen löst, ohne großen Zeitaufwand zu verursachen. Denn der alte Spruch „Zeit ist Geld“ gilt sicher in der heutigen Zeit nicht nur, aber eben auch im Bereich der Pflege. Natürlich ist nicht nur die Einarbeitung von neuen Mitarbeitern/innen eine immer wiederkehrende Aufgabe dieses Tools. Auch für bereits eingearbeitete Mitarbeiter kann dieses Tool eine Hilfestellung geben, indem Erfahrungen des täglichen Arbeitslebens und Informationen passend zu den jeweiligen Berufsgruppen (Heimleiter/Pflegedienstleitung/Pflegehelfer/Verwaltung) wiedergegeben werden. Folgende Features sollen in dem Online-Tool enthalten sein, um den Arbeitsalltag jedes Mitarbeiters zu vereinfachen:

- Zugriff auf das Tool durch individuellen Account
- „Schwarzes“ Brett zur Pflege → Erfahrungsberichte / Austausch der Mitarbeiter untereinander
- PDF-Dateien mit konkreten Fallbeispielen aus der Praxis
- News aus Pflegefachzeitschriften / Büchern zum Thema Pflege etc.

- Angepasste Umgebung für die verschiedenen Stellen (Pflegedienstleitung, ex. Pfleger/innen, Pflegehelfer/innen) → dies dient dazu, dass jeder/jede Mitarbeiter/in die Informationen bekommt, die er/sie auch wirklich benötigt.
- E-Mail-„Hotline“ für Fragen, die nicht sofort geklärt werden müssen, aber der Klärung bedürfen
- PDL / Heimleitung bekommen aktuelle Personalmeldungen über die Online-Plattform
- Besonderer Teil, abgestimmt auf die spezifischen Bedürfnisse der jeweiligen Einrichtung (z.B. Demenz, Ergotherapie etc.)
- Einbindung des „Kummerkastens für Mitarbeiter“ direkt aus dem Online-Portal heraus → E-Mail-Versand direkt aus dem Online Tool
- Arbeitsabläufe/Stellenbeschreibungen/Fortbildungsunterlagen/ QM-Unterlagen
- Ansprechpartner Personalwesen/Pflege/Geschäftsleitung
- Externe Ansprechpartner wie Ärzte und Psychologen.

Das Ziel dieser Online-Plattform ist es, durch gezielte Informationen an alle Mitarbeiter die Personalarbeit zu erleichtern. Außerdem soll den Mitarbeitern in der Pflege auch die Zeit für Onlinerecherche erspart werden, damit nicht erst Informationen „gegoogelt“ werden müssen. Sie erhalten mit dem Login sofort viele Informationen, welche zur Lösung bestimmter Probleme beitragen können. Außerdem ist durch die Verknüpfung von Adressen und Telefonnummern innerhalb des Unternehmens gewährleistet, dass der Informationsaustausch auch untereinander leicht funktioniert.

Um dieses Ziel zu erreichen, ist zunächst eine „Redaktion“ geplant, welche interessante Nachrichten und Neuigkeiten sammelt (Zeitschriftenbeiträge/ Buchbeiträge/ Online-Beiträge) und diese für die Plattform aufarbeitet. Im Rahmen dieser Recherchen sind auch Mitarbeiterbefragungen nach „interessanten“ Unterlagen aus dem Arbeitsalltag geplant, um z.B. Fallbeispiele/Bilder/Problemlösungen/allgemeiner Informationsbedarf aus den Häusern zu erhalten. Diese Informationssammlung wird durch die Redaktion auch an die einzelnen Berufsbilder angepasst, damit wirklich gezielte Arbeit möglich ist. Hierbei werden vor allem Informationen für Heimleitung und Pflegedienstleitung sowie examinierte Pfleger/innen unterschieden. In einer

vierten Gruppe werden Informationen für Pflegehelfer bereitgestellt und in der fünften Gruppe finden sich dann die Verwaltungsmitarbeiter der Einrichtungen wieder.

Zeitgleich zu dieser Informationssammlung wird die Programmierung der Online-Plattform erfolgen. Die Bereitstellung von Informationen durch PDF's, sowie das Erstellen eines schwarzen Brettes und die Zugriffssteuerung werden hierbei durch übliche Content Management Tools umgesetzt (s. Anhang Kostenvorschlag Intranet im Anhang). Ein nicht zu vernachlässigender Teil der Arbeit liegt dann auch darin, Benutzerrechte so anzupassen, dass alle Mitarbeiter die Informationen erhalten, die sie erhalten sollen und müssen.

Personell ist hier geplant, die technische Umsetzung extern zu vergeben. Die Überwachung der Umsetzung wird durch den Projektverantwortlichen im Haus übernommen, der das Voranschreiten der technischen Umsetzung durch vorher gesetzte Meilensteine überprüft.

Der Projektleiter ist zusammen mit einer weiteren Kraft auch für die „Redaktionsarbeit“, also das Zusammentragen der Informationen für Inhalte der Plattform, zuständig. Der Input zum Personalmanagement kommt dabei durch den Projektleiter, welcher gleichzeitig Personalleiter ist. Das weitere Mitglied der Online-Redaktion ist ein/e Mitarbeiter/in aus dem Pflegebereich, damit auch bereits bei den Vorbereitungen des Tools Fachwissen mit einfließt, ohne das eine solche Idee nicht umzusetzen ist.

Die Aufstellung der Benutzer und der personalisierten Rechte wird über die Personalabteilung in Zusammenarbeit mit dem Projektverantwortlichen und der technischen Umsetzung geregelt.

Finanziell werden für die technische Umsetzung des Projekts Kosten in Höhe von ca. 5000 € angesetzt (s. Kostenvorschlag Intranet im Anhang). Onlinefähige PC's für den Zugriff der Mitarbeiter sind bereits in allen Einrichtungen vorhanden, da aus technischer Sicht auch keine besonderen Anforderungen an Hardware in den Häusern gestellt werden. Lediglich ein Internetanschluss sowie ein internetfähiger PC müssen für die Mitarbeiter leicht zu erreichen sein.

Die Arbeit der Redaktion bzw. des Projektleiters wird angesetzt mit ca. 11040 € (s. Zeitplanung/Kosten im Anhang).

Wie bereits erwähnt, soll dieses Projekt helfen, Zeit für die Kernkompetenz „Pflege“ zu schaffen, indem Rahmenbedingungen geschaffen werden, welche das Arbeitsklima und somit auch die Motivation der Mitarbeiter in der Pflege verbessern.



Zudem sollen Abläufe innerhalb der Firma übersichtlich dargestellt werden, damit Potenziale für Zeitersparnisse im Rahmen der täglichen Arbeit aufgedeckt und genutzt werden können. Durch das Online-Tool und die damit verbundenen Maßnahmen soll also zusammenfassend die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter gestärkt werden, um für das Individuum als auch die Organisation einen möglichst optimalen Arbeitsalltag im Rahmen des schwierigen Einsatzgebietes zu schaffen.

Eine Dokumentation bzw. Einschätzung der Projektergebnisse soll durch Umfragen zum Online-Tool erreicht werden. Hierbei sollen Fragen zur Zufriedenheit der Mitarbeiter innerhalb der SEWO GmbH & Co. KG im Mittelpunkt stehen. Ergebnisse dieser anonymen Umfragen werden dann in einem zweiten Schritt der Geschäftsleitung und den Mitarbeitern zur Verfügung gestellt. Der Verlauf des Projektes sowie die in der Zukunft daraus resultierenden Ergebnisse werden auf der Homepage des Unternehmens publik gemacht und im Erfolgsfall natürlich auch über lokale und überregionale Zeitungen verbreitet. Außerdem wird bei einer positiven Einsicht der Mitarbeiter auch auf die Verbreitung der Neuigkeiten durch persönliche Netzwerke gesetzt.

Zeitlich ist für die Umsetzung des Projekts zunächst eine Zeitspanne von einem halben Jahr geplant (s. Anhang Ablaufplan). Man muss davon ausgehen, dass unvorhersehbare Ereignisse die Zeitplanung eventuell an der einen oder anderen Stelle verändern und somit auch die zeitliche Planung beeinflussen werden. Die vorliegende Planung wird von der SEWO GmbH & Co. KG jedoch als zunächst realistisch angenommen.

## **Literatur**

1) **Schreckling, M. (2009)**. Kurzlehrbuch Altenpflege. München: Elsevier.

2) Care Konkret vom 3.9.2010 „Image der Heime sinkt immer weiter“

3) Pflege-Deutschland Online Portal.

URL: <http://www.pflege-deutschland.de/news/33/pflegenotstand-pflegekrafte-mussen-im-akkord-arbeiten/> (Stand 29.10.2010)

4) **Lorenzen, T. (2006)**. Arbeitsmotivation durch Personalentwicklung in Pflegeberufen Norderstedt: Grin.

## **Umsetzung des Portals**

Dieses Kapitel soll verdeutlichen, wie das Portal umgesetzt wurde. Dabei wird im Besonderen darauf eingegangen, welche Erfahrungen bei der Umsetzung der Projektidee gemacht wurden.

Die Umsetzung der Projektidee gliedert sich in zwei Bereiche. Zunächst ist hierbei der technische Teil zu sehen, der aus der Programmierung des Portals (bestehend aus Grundprogrammierung, Rechtevergabe für Benutzer, Digitalisierung der Informationen) sowie der Einstellung des Gesamtprojektes in das Internet besteht. Den zweiten Teil bilden die inhaltlichen Arbeiten, welche von „Fachkräften“ vorgenommen werden müssen. Als Fachkräfte sind in diesem Zusammenhang sowohl Pflegekräfte als auch Mitarbeiter der Abteilung „Personalwesen“ anzusehen.

Die inhaltlichen Arbeiten an dem Projekt wurden im Anfangsstadium von 4 Pflegefachkräften in Zusammenarbeit mit einem Mitarbeiter des Personalwesens durchgeführt. Dabei wurde zunächst eine Sammlung wichtiger Informationen für die Mitarbeiter in der Pflege durchgeführt. Hierzu gehörten Internetlinks, aber auch schriftliche Ausarbeitungen bzw. Zeitschriftentexte. Im nächsten Schritt wurde die Sammlung bewertet und für das Portal freigegeben. Diese Arbeiten fanden für die Beteiligten neben der täglichen Arbeit statt. Um die Arbeit für die Fachkräfte der Pflege nicht übermäßig zu beeinträchtigen, sammelte der Projektleiter die Informationen von den Mitarbeitern, um sie dann auf Einstellbarkeit zu prüfen. Dabei wurden vor allem rechtliche Aspekte geprüft. Außerdem musste darauf geachtet werden, dass möglichst keine Informationsdopplungen auftraten, da ein Thema Grundlage für viele Veröffentlichungen sein kann, und es selten sinnvoll ist, viele Beiträge zu einem Thema zu veröffentlichen, in denen der Inhalt überwiegend gleich ist. Diese Vorgehensweise stellte sicher, dass die Pflegekräfte sich weiter auf ihre Arbeit, die Pflege der Bewohner, konzentrieren konnten. Rückfragen und Gedankenaustausch innerhalb dieses Teams wurden in Telefonkonferenzen und persönlichen Gesprächen vor Ort durchgeführt.

Für die technische Umsetzung des Projektes wurde ein Content-Management-System (kurz:CMS) genutzt, welches zunächst eine Basisprogrammierung erfordert. Nach dieser Basisprogrammierung und einer Schulung für Mitarbeiter können diese „Key-User“ eigenständig Inhalte einfügen, verändern und auch die Benutzerkontrolle übernehmen, sodass ein CMS erstellt wurde, welches schnell zu bearbeiten ist.

Dieses ist vor allem wichtig, da Benutzerkontrolle und Einstellung von Neuigkeiten oft zeitnah geschehen müssen. Hier wäre es von großem Nachteil, wenn für jede Änderung ein externer Ansprechpartner nötig wäre. Die CMS-Struktur wurde zunächst aus Sicherheitsgründen auf einem internen Server der SEWO GmbH & Co. KG realisiert. Hier fand die Basisprogrammierung und die Schulung der Mitarbeiter statt. Im Anschluss wurden Inhalte eingefügt und das System mit Inhalten gefüllt. Auf diese Weise entstand ein fertiges CMS. Erst das fertige CMS wurde in das Internet übertragen.

Für die Übertragung in das Internet wurden mehrere „Hosting-Pakete“ miteinander verglichen. Dabei mussten folgende Aspekte berücksichtigt werden:

- Scriptlimit
- Speicherplatz
- Transfervolumen
- Datenbankbindung
- PHP-Version

Unter Berücksichtigung dieser Aspekte wurde dann ein Angebot der Firma 1&1 gewählt. Die Überführung des internen CMS auf den Hosting-Server und damit die Einstellung in das Internet zog sich auf Grund von vertraglichen Problemen und technischen Gegebenheiten am Ende länger hin als geplant. Jedoch konnte im Anschluss an diese Startprobleme im Internet gearbeitet werden. Das Projekt steht seit Mitte Juli 2011 den ersten Anwendern zur Verfügung. Hierbei wurde das Portal zunächst Heimleitern, Pflegedienstleitern und Verwaltungsmitarbeitern der SEWO GmbH & Co. KG freigegeben. Nach dieser „Testphase“ mit 18 Personen wurde das Feedback verarbeitet und Änderungen eingearbeitet.

Obwohl das Portal übersichtlich gestaltet ist, hat die Einführung des Portals gezeigt, dass es besonders im Bereich des Pflegepersonals einige Mitarbeiter gibt, welche nicht sehr versiert im Umgang mit neuen Medien sind. Für diese Mitarbeiter war und ist auch weiter ein Support bei der Arbeit mit dem Portal nötig.

Wie die bis jetzt gesammelten Erfahrungen mit dem Portal zeigen, ist besonders das KVP und die News von Interesse für die Mitarbeiter. Das Forum, welches auch als „schwarzes Brett“ dient, und in dem ein Austausch der Mitarbeiter stattfinden soll,

wurde bis jetzt noch nicht sehr stark frequentiert. Eine kontinuierliche Arbeit mit dem Portal wird aber auch die Arbeit mit dem Forum noch attraktiver gestalten.

Die SEWO GmbH & Co. KG ist aber davon überzeugt, dass dieser Aufwand auf lange Sicht für alle Mitarbeiter zu einer lohnenden Investition in die Zukunft wird.

### **Zusammenfassung**

Das Ziel der SEWO GmbH & Co. KG wurde im Jahr 2010 wie folgt beschrieben:

In der heutigen Zeit, in der PC und Internet immer mehr in den Mittelpunkt des täglichen Arbeitslebens treten, soll durch dieses Projekt den Neuerungen in der Arbeitswelt innerhalb der letzten Jahre Rechnung getragen werden. Außerdem sollen die gezielten Maßnahmen des Mitarbeiterportals dafür sorgen, dass Mitarbeiter sich möglichst stark auf ihre Kernkompetenzen konzentrieren können.

Wie dieser Abschlussbericht zeigt, war die Umsetzung dieser Idee kein kurzer Weg. Schon bei der Erstellung des Portals musste viel Zeit investiert werden. Es gilt auch festzustellen, dass die Mitarbeiter der SEWO GmbH & Co. KG behutsam und mit vielen Hilfestellungen an die Nutzung des Portals herangeführt werden müssen. Diese Probleme sind aber so im Vorfeld erwartet worden und werden durch kontinuierliche Arbeit zusammen mit der Personalabteilung und der technischen Abteilung im Laufe der Zeit immer mehr ausgeräumt.

Um die Fähigkeiten des Portals voll zu nutzen, gilt es, dieses in der täglichen Arbeit weiterzuentwickeln. Genauso müssen auch die jetzigen Inhalte der „Startversion“ natürlich immer weiter verfeinert und angepasst werden. Diese Kontinuität zu bieten und zu erhalten wird in den kommenden Jahren eine der Aufgaben sein, welche sich die SEWO GmbH & Co. KG widmet.

Es steht außer Frage, dass in Deutschland sowohl von Seiten der Betreiber als auch von Seiten der Länder und der Bundesregierung in Zeiten des viel zitierten „Pflegernotstands“ noch viele weitere Anstrengungen nötig sind, um die Arbeit in der Pflege attraktiver zu gestalten und den Pflegerinnen und Pflegern den Stellenwert zu geben, den sie verdienen.

Im Rahmen des Personalkonzepts und der kontinuierlichen Personalarbeit der SEWO GmbH & Co. KG bildet das Portal einen Baustein zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals, welche nötig ist, um auch in Zukunft eine gute Pflege für pflegebedürftige Menschen in unserer Gesellschaft zu bieten.

## Anhang

- 1) Kosten- / Zeitplanung (Zeitplanung-Kosten\_alt.pdf)
- 2) Übersicht der tatsächlichen Kosten und Zeitabläufe  
(Zeitplan\_Kosten\_August\_2011.pdf)
- 3) Einverständniserklärung

Bad Pyrmont, 01.08.11  
Ort/Datum:

SEWO GMBH & Co KG  
Hamelner Str. 9  
37619 Bodenwerder

A. Warnke  
(Projektverantwortlicher: A. Warnke)

**Zeitplan:**

Programmierung der Grundstruktur: 2 Wochen

Online Recherche und Aufarbeitung der Texte für das Intranet: 8 Wochen

Aufstellung der Mitarbeiter / Rechtevergabe / Test der Umgebung: 3 Wochen

Die Recherche ist unabhängig von den anderen Punkten, sodass mit den veranschlagten 8 Wochen die Rahmenzeit gesetzt ist. Alle anderen Arbeiten sind simultan geplant. Aus diesem Grund wird eine Umsetzungszeit von 8 Wochen eingeplant, um das Projekt einzuführen und dann unter Realbedingungen zu testen.

**Kostenaufstellung:****Euro**

Technische Umsetzung s. Angebot

5000 €

Personalkosten:

Personalmitarbeiter (8 Wochen / 4 h pro Tag)

2240 €

Projektleiter (8 Wochen)

6400 €

Examinierte Pflegekraft

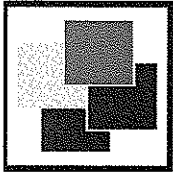
für online Recherche (8 Wochen / 4 h pro Tag):

2400 €

Geplante Gesamtkosten:

16040 €

# SEWO



## **Zeitlicher Ablauf:**

	Zeitraum
<b>Technischer Teil</b>	2 Wochen
Programmierung der Grundstruktur:	
Installation des Portals auf internem Server zu Schulungszwecken:	1 Tag
Schulungen für Key-User:	2 Tage
Aufbereitung des Materials für das Internet:	2 Tage
Endgültige Fertigstellung der Grundversion mit Inhalten:	1 Woche
<b>Gesamt:</b>	

## **Inhaltlicher Teil**

Sammlung der möglichen Inhalte für die Seite:	4 Wochen
Sichtung und Besprechung der Unterlagen	2 Wochen
Endgültige Prüfung und Freigabe der Inhalte	1 Woche
<b>Gesamt:</b>	

Das Projekt wurde von den Beteiligten neben der "normalen" Arbeitszeit erledigt, darum sind die Zeitangaben nicht auf einen vollen 8 Stunden Arbeitstag bezogen sondern auf die Zeiträume in denen an dem Projekt gearbeitet wurde. Die Stunden finden sich demnach in der Rubrik "h" Die Umsetzung des Projektes bis zur Online-Stellung zog sich von Februar-August 2011.

## Kostenauflistung:

### Technischer Teil

Programmierung der Grundstruktur:				
Installation des Portals auf internem Server zu Schulungszwecken:				
Schulungen für Key-User:				
Aufbereitung des Materials für das Internet:				
Endgültige Fertigstellung der Grundversion mit Inhalten:				
Hostingvertrag 1&1 (1 Jahr Laufzeit 16,98 € pro Monat)				
<b>Gesamtsumme Technischer Teil:</b>				

h	Stundensatz:	Gesamt:	Bemerkung:
60	75,00 €	4.500,00 €	Programmierer mit Stundensatz
4	75,00 €	300,00 €	Techniker mit Stundensatz
		250,00 €	Pauschalbetrag der Schulung
		200,00 €	Pauschalbetrag der Aufarbeitung
40	16,00 €	640,00 €	Stundensatz = Mittel der beteiligten Mitarbeiter
		203,76	
		<b>6.093,76 €</b>	

### Inhaltlicher Teil

Personalkosten

#### Recherche:

4 Examierte Pflegefachkräfte für Sammlung von Inhalten:  
Personalleiter

#### Sichtung und Besprechung:

Examierte Pflegekräfte  
Personalleiter

#### Endgültige Prüfung und Freigabe der Inhalte:

Projektleiter

**Gesamtsumme inhaltlicher Teil:**

h	Stundensatz:	Gesamt:	Bemerkung:
60	25,00 €	1.500,00 €	Der Stundensatz wurde gebildet
8	40,00 €	320,00 €	aus den durchschnittlichen Einkommen der beteiligten Personen.
8	25,00 €	200,00 €	
8	40,00 €	320,00 €	
40	40,00 €	1.600,00 €	
		<b>3.940,00 €</b>	

**Gesamtsumme der Projektkosten zur Einführung:**

**10.033,76 €**



## **Einverständniserklärung**

Hiermit erkläre ich

Alexander Warnke (Ideengeber und Projektverantwortlicher der SEWO GmbH & Co. KG)

mich einverstanden, dass dieser Wettbewerbsbeitrag vom Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration veröffentlicht wird.

Datum/Unterschrift

  
\_\_\_\_\_